

# RENÚNCIA E TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO 1

## 1 - Princípio – Conceito

O vocábulo princípio expressa a noção de proposições ideais que se gestam na consciência de pessoas e grupos sociais a partir de certa realidade e que após gestadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade. Nessa acepção, princípios políticos, morais ou religiosos, por exemplo, importariam em proposições ideais resultantes de um determinado contexto político, cultural ou religioso que se reportam à realidade como diretrizes de correspondentes condutas políticas, morais ou religiosas. Em tal sentido, os princípios seriam elementos componentes da visão de mundo essencial que caracteriza as pessoas e grupos sociais, resultando de suas práticas cotidianas e sobre elas influenciando. Na dinâmica das pessoas e sociedades, os princípios atuam como enunciados que refletem e informam – em maior ou menor grau – as práticas individuais e sociais correspondentes. 2

O ser humano possui critérios, juízos informativos, pontos referenciais, que norteiam a sua conduta. Desta forma, de forma ampla, podemos visualizar o que ver princípio.

No campo da ciência, o termo princípio representa as formulações que são extraídas de uma dada realidade e que possibilitam a compreensão da mesma. Os princípios atuam no exame de uma dada realidade, de forma sistemática, compondo a base informativa de toda e qualquer ciência.

Na ciência jurídica, os princípios gerais de direito representam as enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo da pesquisa pura do Direito quanto o de sua atualização prática.<sup>3</sup>

*1 AUTOR: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, Juiz do Trabalho – Presidente da MM. 2ª JCJ DE SANTO ANDRÉ, Professor de Legislação Social da Faculdade de Administração do Instituto de Ensino Superior – Senador Fláquer, autor de livros na área de Direito do Trabalho e Mestrando pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.*

*2 DELGADO, Mauricio Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2ª edição, pág. 141.*

*3 REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. São Paulo: Saraiva, 18ª edição, 1991, pág. 300.*

## 2 - Princípio da Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho

Os direitos trabalhistas não são renunciáveis, uma vez que, permitida livremente a renúncia, a posição econômica de sujeição do trabalhador o levaria a abrir mão dos direitos dos quais, livremente não abdicaria. Neste contexto, visualiza-se o teor do art. 9º da CLT, in verbis: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O Direito do Trabalho, como um dos campos da ciência jurídica, atua nas relações coletivas e individuais do trabalho, tendo como escopo atenuar o antagonismo que deriva da oposição trabalho e capital. Em qualquer modelo que se adote para o Direito do Trabalho, visando a normatização destas relações, sempre se terá como um dos princípios o da irrenunciabilidade. É inegável o avanço deste campo da ciência jurídica, justamente das explorações que havia quanto ao trabalho humano.

A irrenunciabilidade inata aos direitos trabalhistas constitui talvez o veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação sócio-econômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio emerge, na verdade, como o

instrumento hábil para assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável hipossuficiência de vontade que tem perante o sujeito coletivo empresário. 4

4. DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. Cit.*, pág. 157.

### 3 - Renúncia

O vocábulo renúncia deriva do latim *renuntiatio*, de *renuntiare* (declarar ou anunciar que deixa, desistir, abdicar), no sentido jurídico designa o abandono ou a desistência do direito que se tem sobre alguma coisa. Nesta razão a renúncia importa sempre num abandono ou numa desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar. 5

5. DE PLÁCIDO E SILVA. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 6ª edição, 1980, pág. 1.346.

### 4 - Transação

O termo transação advém do latim *transactio*, de *transigere* (transigir), exprimindo a ação de transigir, tem, em conceito gramatical, o sentido de pacto, convenção, ajuste, em virtude do qual as pessoas realizam um contrato, ou promovem uma realização. (...) No conceito do Direito Civil, no entanto, e como expressão usada em sentido estrito, transação é a convenção em que, mediante concessões recíprocas, duas ou mais pessoas ajustam certas cláusulas e condições para que previnam litígio, que se possa suscitar entre elas, ou ponham fim a litígio já suscitado. Assim, a transação, sempre de caráter amigável, fundada que é em acordo ou em ajuste, tem a função precípua de evitar a contestação, ou o litígio, prevenindo-o, ou de terminar a contestação, quando já provocada, por uma transigência de lado a lado, em que se retiram, ou se removem todas as dúvidas ou controvérsias, acerca de certos direitos. 6 Transação, em linhas objetivas, representa o ato jurídico pelo qual as partes (transigentes) extinguem obrigações litigiosas mediante concessões mútuas, sendo regulado pelos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil Brasileiro.

6. DE PLÁCIDO E SILVA. *Op. Cit.*, pág. 1.582.

### 5 - Renúncia e Transação no Direito do Trabalho

Para o Direito do Trabalho a regra básica é de que os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis (art. 9 da CLT). Referido juízo de valor, porém, não pode ser visto de forma absoluta.

Como acentua Maria Inês Moura Santos 7: “Assim, no direito do trabalho, será absolutamente indisponível o direito, que envolva predominantemente o público, ou seja, quando a tutela imediata envolva não o indivíduo como tal, mas como membro de uma classe social ou de uma categoria profissional. E será relativamente indisponível quando o interesse individual for prevalecente, caso em que caberá a seu titular a iniciativa da defesa de seu direito.”

Continua a referida jurista 8: “O direito indisponível é irrenunciável, porquanto disponibilidade implica transferência, não sendo possível sua renúncia, vez que a mesma implica extinção do direito. Também não há possibilidade de transação. Os direitos de indisponibilidade relativa são passíveis de renúncia ou transação, sendo que esta última supõe relação jurídica incerta, e a eliminação dessa incerteza através de concessões recíprocas.”

A matéria é polêmica. Amauri Mascaro Nascimento acentua que a lei brasileira não é explícita se a renúncia dos direitos trabalhistas é permitida. Na seqüência, declina que são admissíveis as conciliações judiciais e as transações extrajudiciais.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>9</sup> nos dá uma visão global da doutrina quanto a possibilidade ou não da renúncia: “A tendência observada na doutrina é a da irrenunciabilidade como regra.

Sustenta Dorval Lacerda que 'são irrenunciáveis (e intransacionáveis) todos os direitos que a lei, os contratos coletivos e as decisões judiciais e administrativas conferem aos trabalhadores, seja durante, antes ou depois da vigência do contrato de trabalho, a menos que da renúncia não decorra uma desvantagem para o trabalhador e que dela, embora inexistente tal desvantagem, não se origine um prejuízo à coletividade obreira e ao Estado'. Para Oliveira Viana irrenunciáveis são os direitos 'que representam as chamadas prerrogativas ou garantias legais do trabalhador'. Arnaldo Sussekind segue os ensinamentos de Dorval Lacerda. Délio Maranhão observa que 'se fossem renunciáveis pelo empregado os direitos que a lei lhe assegura, voltaríamos à estaca zero: nenhum empregado seria admitido sem que antes houvesse livremente renunciado a tais direitos. Ressalte-se, no entanto, que de acordo com o art. 9º. da Consolidação, serão nulos os atos praticados com o objetivo de impedir a aplicação dos preceitos nela contidos. Se assim é, os direitos subjetivos fundados nas leis trabalhistas são irrenunciáveis. A renúncia é um ato. O seu objetivo não é, rigorosamente, impedir a aplicação da lei. Porém, conduz ao mesmo resultado. As leis trabalhistas são heterônimas, como regra geral. Daí por que o campo da renúncia é aquele em que se situam os direitos que, representando condições de trabalho mais favoráveis do que as condições mínimas legais, resultam do poder negocial das partes e não da lei. Acrescente-se, ainda, que a renúncia de direitos trabalhistas é cercada de formalidades especiais, como ocorre com a renúncia ao emprego, isto é, o pedido de demissão, etc."

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas está assegurada não só no art. 9º, como também nos arts. 444 e 468 todos da CLT. É importante a distinção que se faz entre indisponibilidade absoluta e relativa.

A indisponibilidade absoluta envolve os direitos que necessitam de uma tutela de nível de interesse público, compondo-se o que se intitula dos direitos trabalhistas mínimos e que podem ser exemplificados através do direito à anotação da CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalho. A imperatividade das referidas normas impede aos particulares que adotem medidas ou atos para elidir os seus efeitos. Pertencem ao referido campo, em nossa opinião, por excelência, as normas tutelares do Direito do Trabalho.

A indisponibilidade relativa entrelaça-se com os direitos ou interesses individuais não se necessitando de uma tutela ampla, estando na margem da negociação de quem os possua. Não é do interesse da sociedade, pela natureza do direito, impor ao seu titular uma restrição, na medida em que a sua proteção não é de interesse público. Como exemplo: a possibilidade de alteração de

horário noturno para diurno (Enunciado 265 do TST), a supressão das horas extras, a alteração de critério de remuneração – salário fixo para variável ou vice-versa (desde que não implique em prejuízo ao trabalhador).

Como já asseverado acima, a indisponibilidade absoluta não permite a renúncia ou a transação. Já na relativa, a transação é possível, o que não ocorre com a renúncia.

Em nosso entendimento, os direitos trabalhistas não podem ser vistos de forma absoluta como sendo irrenunciáveis. Toda e qualquer valoração deve ser vista em função de cada caso em concreto. A tendência, a priori, em função de cada caso concreto, é pela impossibilidade quanto a renúncia, como fator obstativo as fraudes. Em não havendo indícios de fraude a renúncia poderá ser reconhecida. Por outro lado, a transação dos direitos trabalhistas, por envolver situações de incerteza e de concessões mútuas, deve ser valorizada como forma de auto-composição dos conflitos individuais de trabalho.

Devemos, pois, transcrever algumas ementas de jurisprudência quanto à matéria em apreço, denotando a sua polêmica:

"Transação. Assistência sindical. Validade. Retratando ato bilateral, onde constam concessões recíprocas, além de evidenciar a vontade livre e espontânea, merece ser reconhecida pelo Juízo como válida a transação extrajudicial firmada entre as partes, com plena assistência do sindicato da categoria profissional e isto depois de mais de seis meses da rescisão contratual,

mormente quando a plena e geral quitação outorgada pelo reclamante atinge todos os direitos decorrentes do 'extinto contrato de trabalho'. Se a atual Constituição Federal tanta força deu aos sindicatos, vedando até ao Poder Público, interferência e intervenção na organização sindical, há o judiciário de emprestar validade aos atos assistenciais que pratica, sobretudo quando o empregado participante do ato jurídico transacional é pessoa maior e capaz, não sendo simples operário, mas laborista de escritório, obviamente ciente das conseqüências do ajuste que celebrou. Ac. (unânime)'' - DJ/MG 02/12/95, p. 69.

''Transação lesiva ao empregado. Ineficácia. O princípio da irrenunciabilidade, que rege as relações de trabalho, impede que o empregado se prive voluntariamente de qualquer direito que já tenha incorporado ao seu patrimônio jurídico. É ineficaz, por isso, a transação pela qual o empregado renuncia a direito que lhe é assegurado por lei'' Ac. - DJ/SC 19/10/95, p. 87.

''Transação. Homologação. Presunção de vício. A mera presunção de que o acordo extrajudicial teria por fim evitar a homologação sindical não autoriza a extinção do processo, mesmo porque cumpre ao Judiciário o exercício pleno da jurisdição contenciosa e voluntária e o confronto com a legislação somente pode ser reconhecido através de prova inofismável'' Ac. (unânime) - DJ/SC 06/10/95, p. 98.

''Reconhecimento do direito. Aceitação. Interpretação da manifestação de vontade como transação. Impossibilidade. Atos judiciais tipificados pelo art. 269, inciso II, do CPC. Reconhecendo o réu o direito deduzido em Juízo e com ele concordando o autor, porque instado a se manifestar, não altera a conceituação estabelecida pelo art. 269, inciso II, do CPC, que prevê a extinção do processo, com julgamento do mérito, quando o réu reconhece o direito postulado. A transação pressupõe a necessária e impostergável existência de recíprocas concessões em relação à res dubia '' Ac. - DJ/SC 26/07/95, p. 82.

''São irrenunciáveis os direitos indisponíveis. Indisponíveis, em Direito do Trabalho, são aqueles direitos inscritos em normas de ordem pública, ou vinculados aos interesses da categoria (Délío Maranhão). Por absoluta imposição de modernidade, não se pode admitir que o trabalhador seja tratado como absolutamente incapaz, negando-se valia às suas manifestações de vontade, quando exercitadas no espectro dos interesses individuais. Discutido o salário contratual, que não corresponde a mínimo, e não envolvida norma de ordem pública, ou interesse genérico de categoria, concluir-se-á que o direito litigioso se encontra no âmbito de disponibilidade dos interessados. Não havendo vícios da vontade ou do consentimento, válida é a renúncia perpetrada, quanto às eventuais diferenças salariais e reflexos, pertinentes a planos econômicos, restando comprometidas as pretensões da inicial. Remessa oficial e recurso voluntário providos'' (TRT - 10ª R - 3ª T - Ac. n.º 3761/95 - Rel. Juiz Fontan Pereira - DJDF 03.11.95 - pág. 16311).

''A irrenunciabilidade, predominante no Direito do Trabalho, tem o propósito de evitar que a posição de sujeição econômica em que se encontra o empregado deixe-o em condições de sofrer prejuízos ao perder alguns direitos básicos como o salário, contudo não tem o condão de obrigá-lo a permanecer no emprego, caso não queira. Evidenciada nos autos a intenção do obreiro em desligar-se da empresa, pelo lapso de tempo transcorrido entre a demissão e a reclamação em juízo e pelo saque do FGTS, não há que se falar em indenização pelo período de estabilidade'' (TRT - 14ª R - TP - Ac. n.º 2190/95 - Rel. Juiz Pedro Nadaf - DJRO 06.10.95 - pág. 08).

''Apesar de portador de estabilidade conferida via dissídio coletivo, não pode o reclamante acusar de ilegal a 'demissão incentivada' prevista no mesmo DC, considerando-se como tal a rescisão que vem acompanhada de vantagens outras, que não só aquelas previstas na CLT, oferecidas voluntariamente pelo empregador, com o intuito de angariar a concordância do empregado com a demissão. O termo de rescisão firmado equivale a típico acordo de vontades, no qual as partes transacionam consideráveis vantagens e inúmeras concessões a favor do empregado, livre e liberalmente acordadas, o que confere validade ao pacto, como ato jurídico perfeito, acabado e apto a surtir efeitos de direito. Recurso a que se nega provimento'' (TRT - 10ª R - 2ª T - Ac. 2262/94 - Relª. Juíza Heloísa P. Marques - DJDF 27.01.95 -

pág. 544).

“Recurso ordinário conhecido e não provido. Tem o dirigente sindical, estabilidade para que possa exercer livremente a sua função sem pôr em risco o seu emprego. Conseqüentemente, a estabilidade decorre do efetivo exercício de tal cargo. Assim, tendo a reclamante renunciado, expressa e espontaneamente, ao cargo de dirigente sindical, por conseguinte renunciou à estabilidade dele decorrente” (TRT - 15ª R - 4ª T - Ac. n.º 5547/95 - Rel. Juiz Otávio Bigatto - DO/SP 08.05.95 - pág. 56).

“Recurso ordinário conhecido e não provido. Tem o dirigente sindical, estabilidade para que possa exercer livremente a sua função sem por em risco o seu emprego. Conseqüentemente, a estabilidade decorre do efetivo exercício de tal cargo. Assim, tendo a reclamante renunciado, expressa e espontaneamente, ao cargo de dirigente sindical, por conseguinte renunciou à estabilidade dele decorrente. Recurso ordinário conhecido e não provido” (TRT - 15ª R - 4ª T - Ac n.º 005547/95 - Rel. José D. Bigatto - DJSP 08.05.95 - pág. 56).

7. SANTOS, Maria Inês Moura. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1ª edição, pág. 36.

8. SANTOS, Maria Inês Moura. *Op. cit.*, pág. 36.

9. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 8ª edição, pág. 140.

## **6 - A Negociação Coletiva e os seus desdobramentos quanto a transação e renúncia**

A negociação coletiva é um dos fenômenos típicos do Direito Coletivo do Trabalho e que se traduz na adoção de processos negociais coletivos e seus instrumentos, a saber: a convenção coletiva, o acordo coletivo e o contrato coletivo de trabalho. A referida figura possibilita a criação de normas jurídicas trabalhistas autônomas, as quais aderem aos contratos de trabalho, compondo o vasto campo normativo trabalhista, ao lado das normas heterônomas estatais.

Enuncia o art. 611 da CLT:

“Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois (2) ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º- É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º- As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.”

A convenção coletiva é o acordo de caráter normativo entre dois ou mais sindicatos, representativos das categorias profissional e econômica, que estabelecem condições de trabalho que aderem aos contratos individuais de trabalho.

O acordo coletivo representa um instrumento normativo, de abrangência menor, sendo firmado entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional.

São instrumentos de melhoria das condições de trabalho, representando formas autocompositivas quanto a solução dos conflitos coletivos de trabalho.

Délio Maranhão<sup>10</sup> salienta que a convenção coletiva é “a solução, por via de acordo, dos conflitos de interesses coletivos de grupos ou categorias, através do estabelecimento de normas e condições de trabalho reguladoras, durante o prazo da respectiva vigência, das relações individuais entre os integrantes das categorias ou grupos convenientes.”

Os acordos coletivos são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Não se aplica a toda a categoria.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>11</sup> pondera: “A diferença entre as mesmas deve ser feita pelos sujeitos, pelo nível de negociação e pelo âmbito de aplicação das cláusulas instituídas. Os entendimentos são feitos diretamente com um empregador ou com dois ou mais empregadores. O acordo coletivo não é ajuste intersindical porque num dos lados, o patronal, não atua o sindicato. Em consequência, o âmbito de aplicação das convenções coletivas é maior que o dos acordos coletivos, uma vez que se refletem sobre todos os membros da categoria, enquanto que os acordos coletivos envolvem apenas o pessoa da empresa que o fez com o sindicato dos trabalhadores. A convenção é destinada à matéria mais geral e o acordo à matéria mais específica. Como se vê, uma é instrumento normativo de efeitos sobre a categoria e outra sobre uma ou mais de uma empresa da categoria, mas não sobre toda a categoria. O acordo coletivo destina-se a resolver problemas na empresa. A convenção coletiva na categoria.”

A Lei Magna de 1988 estabeleceu a necessidade da participação dos sindicatos na negociação coletiva (art. 8º, VI), logo, surgiram dúvidas quanto a legitimação quanto ao acordo coletivo. A legitimação prevista na CLT, no lado patronal, é da empresa, logo, em tese não mais poderia haver acordo sem a participação de todos os sindicatos (patronal e dos empregados).

Amauri Mascaro Nascimento<sup>12</sup> elucida: “Duas participações surgiram, a primeira considerando necessária essa participação com o que a empresa deve atuar ao lado do sindicato patronal da sua categoria para celebrar acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores. Outra entendendo que a referida obrigatoriedade refere-se unicamente ao sindicato dos trabalhadores e não ao patronal, que acabou prevalecendo diante de imperativos de ordem prática.”

O conteúdo de tais instrumentos normativos é constituído de cláusulas que tratam de matérias relativas aos sindicatos pactuantes bem como de matérias que se interligam aos representados pelos sindicatos. Apresentam-se duas formas: o primeiro de cunho obrigacional e o segundo de cunho normativo.

O aspecto normativo é que diferencia a convenção de um contrato do direito comum. A convenção tem um campo de aplicação que atinge toda a categoria profissional, regulando as relações de trabalho e traçando novas condições. Por sua vez, o acordo coletivo também possui o caráter normativo, mas é restrito aos empregados da empresa ou das empresas signatárias, sendo que tais trabalhadores são representados pelo sindicato profissional. Tais instrumentos (convenção e acordo coletivo) possuem caráter normativo, constituindo-se em normas jurídicas elaboradas pelos respectivos signatários e que aderem aos contratos individuais de trabalho dentro do âmbito da representação.

Pode haver choque entre as normas estatais e as originárias pela autonomia privada coletiva. A pergunta que nos surge é a seguinte: Pode haver a transação e a renúncia através dos instrumentos normativos derivados das negociações coletivas?

Devemos mencionar que a possibilidade da negociação coletiva é reconhecida e valorizada de forma explícita em vários dos incisos do art. 7º, da Carta Política de 1988, a saber: a) compensação de horário de trabalho; b) redução de salário; c) os turnos ininterruptos. Saliente-se, ainda, que a Carta Constitucional também reconhece os acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI).

O Direito é um sistema aberto, entrelaçando-se de vários sub-sistemas (normativo, valorativo e fático), devendo ser analisado de forma harmônico. Não há a possibilidade da ampla negociação coletiva. Deve haver a existência de limites para as normas que sejam extraídas destes processos de auto-composição, fazendo-se com que seja mantida a harmonia do Direito do Trabalho.

A este limite, de forma magistral, Mauricio Godinho Delgado deu o nome de princípio da adequação setorial. Declina o referido autor: “Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidir sobre certa comunidade

econômica-

profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).<sup>13</sup>

Não deve, pois, prevalecer a norma coletiva quando houver ofensa aos direitos trabalhistas indisponíveis (indisponibilidade absoluta), sendo que no caso brasileiro<sup>14</sup>, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).

*10 MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 8ª edição, pág. 318.*

*11 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 22ª edição, pág. 516.*

*12 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., 22ª edição, pág. 509.*

*13 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit., pág. 163.*

*14 DELGADO. Mauricio Godinho. Op. Cit., pág. 165.*

## **7 - CONCLUSÃO**

Através das linhas acima traçadas, de forma objetiva, traçamos algumas assertivas a respeito da renúncia e transação no Direito do Trabalho. Entendemos que a matéria é apaixonante, notadamente, pelas dificuldades econômicas através das quais o Brasil passa nos últimos meses, onde o emprego encontra-se escasso, havendo o fomento da violência, das desigualdades sociais, etc.

Discute-se a própria razão do Direito do Trabalho e a busca de um novo modelo de proteção ao trabalhador. Não temos dúvidas que o modelo legal já está obsoleto, havendo a necessidade de uma desregulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. A dificuldade, de fato, encontra-se na fixação do que vem a ser os direitos mínimos trabalhistas. A flexibilização - fenômeno global necessita ser observado pelo legislador estatal, bem como pelo negocial (sindicatos de trabalhadores e de empregadores ou as empresas), como forma de se acoplar a nova realidade ao dinamismo do Direito do Trabalho. Porém, qualquer enfoque passa, necessariamente, pelo exame da renúncia e da transação, bem como da discussão do que vem a ser os direitos mínimos trabalhistas.

***Equipe Sentença Assessoria***